

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antara instansi di era globalisasi semakin lama semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus bisa secara terus menerus mampu mengembangkan diri. Saat ini masih banyak angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Kinerja sangat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan, apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai baik maka tujuan perusahaan dengan mudah akan terpenuhi, namun apabila kinerja pegawai yang dihasilkan tidak baik hal tersebut akan menghambat instansi untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik yaitu melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang sesuai pula.

Beban kerja juga faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja sangat penting di dalam suatu organisasi, dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui jumlah sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. SDM yang tidak memiliki kesanggupan menghadapi tuntutan - tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat terdapatnya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tertentu pada suatu tingkat tertentu.

Salah satu tujuan utama seseorang didalam bekerja yaitu karena ingin mendapatkan sejumlah penghasilan atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Bagi perusahaan

memberikan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Hanya saja terkadang pemberian besarnya perbaikan kompensasi sangat tergantung dari kemampuan instansi, akan tetapi dalam jangka panjang ketidakmampuan instansi menyediakan perbaikan kompensasi akan merugikan instansi itu sendiri.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) kota Bekasi merupakan organisasi perangkat daerah pada pemerintah kota Bekasi. Satuan polisi pamong praja kota Bekasi dibentuk berdasarkan peraturan daerah kota bekasi nomor 04 tahun 2013 tentang satuan polisi pamong praja kota Bekasi mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam menegakkan peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebagai pelaksanaan peraturan daerah serta menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Menurut dari wawancara yang penulis lakukan kepada kepala bagian umum dan kepegawaian menyatakan kinerja pegawai SATPOL PP sudah baik akan tetapi masih belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti kompensasi yang diberikan masih dianggap tidak adil serta beban kerja yang diberikan belum efektif. Adapun beban kerja yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP memiliki tugas pokok dan fungsi seperti menegakkan peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebagai pelaksanaan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketertiban masyarakat serta perlindungan masyarakat. Beban kerja yang dialami oleh SATPOL PP Kota Bekasi yaitu dalam menjalankan sering menghadapi tekanan baik fisik maupun psikis. Hal ini terlihat pada perilaku berupa kecemasan, kebingungan dan kemarahan pada teman sekerja, atasan bahkan instansi. Dengan adanya beban kerja yang diberikan apabila tidak sesuai atau melebihi kapasitas kemampuan pegawai maka akan membuat pegawai tidak maksimal dalam melakukan TUPOKSI nya.

Tabel 1.1

KOMPENSASI TKK BERDASARKAN ANALISIS JABATAN

NO	ANALISIS JABATAN	BESARAN GAJI	JUMLAH
1	Petugas keamanan	5.000.000	389
2	Petugas keamanan WALKOT	5.675.000	12
3	Pengaminidtrasian	5.025.000	14
4	Pengelola	5.050.000	2
5	Ajudan	5.050.000	1
6	Pranata pasukan pengaman dalam	5.050.000	1
7	Verifikator keuangan	5.050.000	1
8	Pengolah data	5.050.000	5
9	Bagian penyusunan	5.100.000	3
10	Analisis	5.100.000	8
11	Penyuluh kemasyarakatan	5.100.000	1

Sumber: SATPOL PP Kota Bekasi 2019

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai TKK berdasarkan analisis jabatan yaitu Rp 5.000.000-5.675.000. Menurut ibu Aah bagian keuangan menjelaskan bahwa dengan besaran kompensasi tersebut, sudah termasuk tunjangan kinerja pegawai TKK.

Tabel 1.2

TUNJANGAN KINERJA PNS

Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staff
40.000.000	30.000.000	11.000.000	7.000.000	5.000.000

Sumber: SATPOL PP Kota Bekasi

Tabel 1.3

TUNJANGAN JABATAN STRUKTURAL

N0	ESELON	BESARNYA TUNJANGAN
1	IA	Rp. 5.500.000,00
2	IB	Rp. 4.375.000,00
3	IIA	Rp. 3.250.000,00
4	IIB	Rp. 2.025.000,00
5	IIIA	Rp. 1.260.000,00
6	IIIB	Rp. 980.000,00
7	IVA	Rp. 540.000,00
8	IVB	Rp. 490.000,00
9	VA	Rp. 360.000,00

Sumber: SATPOL PP Kota Bekasi

Tabel 1.4

JENJANG JABATAN FUNGSIONAL KEAHLIAN

Pol PP Madya	1.260.000
Pol PP Muda	960.000
Pol PP Pertama	540.000

Sumber: SATPOL PP Kota Bekasi

Tabel 1.5

JENJANG JABATAN FUNGSIONAL KETERAMPILAN

Pol PP Penyelia	780.000
Pol PP Pelaksana lanjutan	450.000
Pol PP Pelaksana	360.000
Pol PP Pelaksana pertama	300.000

Sumber : SATPOL PP Kota Bekasi

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui banyak sekali kompensasi – kompensasi yang di terima oleh pegawai SATPOL PP yang berstatuskan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu seperti gaji pokok, tunjangan kinerja daerah, tunjangan jenjang jabatan fungsional keahlian, tunjangan jenjang jabatan fungsional keterampilan, tunjangan keluarga, tunjangan jaminan kesehatan, tunjangan pensiunan, tunjangan hari raya, tunjangan kemahalan serta fasilitas kesejahteraan lainnya). Hal ini berbanding terbalik dengan pegawai SATPOL PP kota Bekasi yang hanya berstatus tenaga kerja kontrak (TKK). Sebagian besar pegawai yang dimiliki SATPOL PP kota bekasi merupakan tenaga kerja kontrak (TKK mengeluhkan kompensasi yang diterimanya tidak sebanding dengan SATPOL PP yang statusnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gaji pokok yang diterima pegawai TKK memang sudah lumayan, akan tetapi pegawai TKK hanya mendapat tunjangan kinerja dan tunjangan THR. Sangat berbeda dengan pegawai PNS dengan rincian gaji yang tidak terlalu besar akan tetapi didukung dengan berbagai

tunjangan diatas sehingga apabila dihitung secara rinci kompensasi yang diterima oleh PNS sangatlah banyak. Selain itu sistem gaji TTK dengan PNS pun berbeda, TTK bekerja terlebih dahulu kemudian baru mendapatkan gaji, sedangkan PNS terlebih dahulu mendapat gaji kemudian bekerja. Dimana kesejahteraan pegawai SATPOL PP yang berstatus PNS bisa dikatakan sangatlah terjamin. Dengan adanya hal ini sehingga pegawai TTK merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan hal ini akan menghambat pencapaian tujuan, karna hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai.

Sehingga TTK mengeluhkan beban kerja antara pegawai TTK dan pegawai PNS sama saja tidak ada yang membedakan. Tugas dan fungsinya sama yaitu menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Dan dari segi derita nya pun sama dan sama sama memiliki resiko kerja yang sangat tinggi serta jam kerja sama antara pegawai Satpol PP yang berstatus TTK dengan pegawai SATPOL PP yang berstatus PNS, bahkan terkadang jam kerja pegawai TTK lebih panjang dibandingkan dengan jam kerja pegawai yang bersatus PNS. Sehingga dengan adanya beban kerja yang sama namun dengan kompensasi yang jauh berbeda hal ini menyebabkan kecemburuan sosial antara pegawai TTK dengan pegawai PNS satu sama lainnya. Karna dengan kompensasi yang tidak adil, hal ini mengakibatkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan pada beban kerja dan kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai SATPOL PP, untuk itu penulis tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di SATPOL PP Bekasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Bekasi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adaah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti, meningkatkan wawasan dan mengembangkan daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. Manfaat bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dan pengambilan keputusan menyangkut tentang beban kerja dan kompensasi.
3. Manfaat bagi pembaca, sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian yang selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis beranggapan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel nya.berkaitan dengan Maka penulis membatasi hanya membatasi dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Bekasi”

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan yaitu untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah daalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang : landasan teori yang digunakan , kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang : metodologi penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, dan metode

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentanag profil organisasi/ perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir, bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

